

Diferenciais de Salários na Indústria de Transformação em Goiás – 2008

Carlos Leão ^{**1}

Michele Cunha Franco^{***}

Palavras-chave: Diferencias de salários; Indústria de transformação.

1 - Introdução

A modernização da agricultura reduziu drasticamente a população rural, acelerando o processo de urbanização em Goiás. Segundo o IBGE, o Estado chegou ao final da década de 90 com mais de 89% de seus habitantes morando em cidades. A natureza da inovação tecnológica da agricultura caracterizada basicamente pelo uso intensivo do trabalho foi a causa principal deste processo. A sua conseqüência mais dramática foi o deslocamento de um contingente significativo de pessoas sem as habilidades necessárias às especificidades que o trabalho urbano requer.

De forma geral, a baixa qualificação da mão-de-obra resulta em níveis medíocres de produtividade e renda, e no aprofundamento dos desequilíbrios entre as várias categorias de trabalhadores, criando e intensificando as distorções do mercado de trabalho. À medida que ocorre o desenvolvimento/crescimento econômico, as necessidades de especialização da mão-de-obra daí decorrentes, proporcionam acesso ao treinamento da força de trabalho, contribuindo para melhorar suas habilidades com ganhos conseqüentes de produtividade e renda. No entanto, quer seja em decorrência da natureza das políticas públicas direcionadas à solução do problema, quer seja porque alguns setores da economia experimentem taxas mais elevadas de crescimento e de requisitos de trabalho especializado, o certo é que estas oportunidades não são iguais para todas as categorias de trabalhadores.

Pode-se afirmar, portanto, que os diferenciais de remuneração da força de trabalho se devem às diferenças de produtividade que decorrem de oportunidades desiguais de treinamento e de desenvolvimento de habilidades, ou à presença de discriminação.

Esta pesquisa tem como objetivo captar os efeitos de variáveis selecionadas sobre os diferenciais de salários dos trabalhadores que exercem funções na indústria de transformação da economia de Goiás. A intenção é examinar se atributos individuais, tais como: diferenças no grau de instrução, sexo, raça, local de origem do indivíduo, estado

¹ ^{**}Professor Adjunto do DCS/UFG e Professor Titular da PUC-Goiás

^{***}Doutoranda em Sociologia – DCS/UFG

civil, idade, experiência, setor de atividade, sindicalização, dentre outros, conseguem explicar os diferenciais de salários prevalentes. A inclusão neste estudo, de variáveis tais como sexo, raça e idade, pode indicar a existência de discriminação salarial neste segmento do mercado de trabalho. Se empiricamente estas pressuposições forem comprovadas, ficaria então caracterizado a contribuição daqueles fatores para aprofundamento de disparidades da distribuição de renda pelo pagamento de salários diferenciados a trabalhadores daquela indústria.

As explicações das causas da existência de diferenciais salariais são complexas e controversas: as primeiras contribuições ao entendimento da questão, partiram de Mincer (1958), Schultz (1963) e Becker (1975). Estes desenvolvimentos ficaram consubstanciados na formulação da teoria que concebe o capital humano como determinante da formação dos salários. Neste contexto, a educação formal, o treinamento e a experiência, ao desenvolver um conjunto de habilidades físicas e mentais nos trabalhadores envolvidos, contribuem para gerar um estoque de capital humano que proporciona o aumento de produtividade e conseqüentemente dos salários. Portanto, ainda que possa haver efeitos gerados por externalidades positivas advindas da interação entre trabalhadores formalmente treinados e não-treinados, com ganhos positivos do ponto de vista social, os retornos privados são superiores para os primeiros trabalhadores.

O trabalho analítico seminal da natureza da discriminação salarial em relação à presença de atributos que não afetam diretamente a produtividade, mas que denotam características individuais particulares tais como: sexo, cor, religião dentre outras, é devido a Becker (1975). De acordo com ele a discriminação pode ser avaliada monetariamente se considerarmos o indivíduo que discrimina agindo tal como se estivesse disposto a incorrer em algum custo diretamente, ou na forma de alguma redução de renda, relacionada a sua preferência por discriminar um grupo em desfavor de outro. Do ponto de vista de um trabalhador empregado que esteja sendo discriminado, o recebimento de um salário abaixo da sua produtividade marginal representaria remuneração injusta e desigual. Neste caso a aceitação tácita por um trabalhador, de um salário abaixo daquele que o equalizaria à sua produtividade marginal pode, sob determinadas condições, representar o coeficiente de discriminação daquele trabalhador em relação a outros grupos.

2 - Metodologia

A maioria dos estudos sobre desigualdade salarial parte do pressuposto de que o retorno sobre educação, sob determinadas condições, possa ser estimado considerando a seguinte equação:

$$y_i/y_0 = (1 + r)^x \quad (1)$$

Em que y_0 representa rendimento do trabalho no momento 0, y_i rendimento do trabalho após cada ano de escolaridade, x escolaridade medida em anos e r a taxa de retorno da educação formal. Pelo desenvolvimento e transformação logarítmica de (1) e acrescentando um termo de erro aleatório μ_i , pode-se obter a equação (2), que constitui a formulação básica da equação de salários.

$$\ln y_i = \beta_0 + \beta_1 x + \mu_i \quad (2)$$

Na forma mais geral da equação (2), x poderia representar um vetor aleatório com p componentes em que cada componente representa uma variável aleatória X_i , μ_i representa um termo de erro aleatório normalmente distribuído, com média zero e variância σ^2 constante e os β_i 's representam um conjunto de parâmetros populacionais desconhecidos a serem estimados. Os dados utilizados no presente trabalho são oriundos da PNAD/IBGE/2008.

3 - Resultados e Discussão

A análise das relações causais dos coeficientes individuais mostrou que os diferenciais de salário prevaletentes na indústria de transformação em Goiás, são predominantemente, devidos a diferenças de produtividade dos trabalhadores, não existindo evidências da presença de discriminação naquele setor de atividades.

4 - Referências Bibliográficas

1 – Becker, G. S. (1975). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: Columbia University Press, 2 edition.

2 – Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. Journal of Political Economy, 66:281. available at <http://ideas.repec.org/a/ucp/jpolec/v66y1958p281.html>.

3 – Schultz, T. W. (1963). The Economic Value of Education. New York: Columbia University Press. Education. New York: Columbia University Press, 2 edition.